3 juin 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-22.719

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00497

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Viole l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et les articles L. 1225-2, L. 1225-4, L. 1132-1, L. 1132-4 du code du travail, une cour d'appel qui, pour débouter la salariée de la demande en nullité de son licenciement, retient qu'en omettant d'informer son employeur de son état de grossesse, la salariée s'est exposée à un risque pour sa santé pouvant impliquer la responsabilité civile voire pénale de son employeur et n'a pas exécuté loyalement son contrat de travail

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 3 juin 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 497 FS-B

Pourvoi n° R 24-22.719

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 3 JUIN 2026

Mme [Y] [T], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° R 24-22.719 contre l'arrêt rendu le 24 octobre 2024 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Synthecob, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Filliol, conseillère, les observations de la SAS Boulloche, Colin, Stoclet et associés, avocat de Mme [T], et l'avis de Mme Adam, avocate générale référendaire, après débats en l'audience publique du 5 mai 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Filliol, conseillère rapporteure, Mme Capitaine, conseillère doyenne, Mmes Lacquemant, Palle, Ménard, M. Gebler, conseillers, Mme Pecqueur, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Adam, avocate générale référendaire, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Dijon, 24 octobre 2024), Mme [T] a été engagée en qualité de chargée de projet R&D le 1er avril 2016 par la société Synthecob.

2. Le 30 octobre 2020, elle a informé l'employeur de son état de grossesse.

3. Elle a été licenciée pour faute grave le 14 décembre 2020 et a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le second moyen

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de décider que son licenciement est fondé sur une faute grave et de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « que le licenciement d'une salariée enceinte est nul s'il est fondé sur cet état de grossesse, peu important l'existence d'un autre motif de licenciement dans la lettre ; qu'en l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement, dont les termes ont été reproduits par la cour d'appel dans son arrêt, qu'il était reproché à la salariée d'avoir porté atteinte à sa propre intégrité physique et psychique en utilisant des produits chimiques dangereux pour sa santé et celle de son f?tus, ce qui était de nature à engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur, et à l'intégrité physique et psychique de M. [G] en le stressant ; qu'en décidant que le licenciement de l'exposante n'était pas nul, en dépit de la lettre de licenciement qui évoquait son état de grossesse, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1232-6 du code du travail. »

Réponse de la Cour :

Vu l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et les articles L. 1225-2, L. 1225-4, L. 1132-1, L. 1132-4 du code du travail :

6. Selon le deuxième de ces textes, la femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

7. Selon le troisième de ces textes, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

8. En application des deux derniers textes, tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison, même en partie, de son état de grossesse est nul, dès lors qu'un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

9. Pour débouter la salariée de sa demande en nullité de son licenciement, l'arrêt retient qu'en omettant sciemment d'informer son employeur de son état de grossesse, lui interdisant de fait de prendre les dispositions nécessaires à sa protection, laquelle est d'autant plus nécessaire que la salariée exerce dans le secteur de la chimie et sait se trouver dans la situation d'être au contact de produits strictement contre-indiqués à son état, la salariée s'est exposée à un risque pour sa santé pouvant impliquer la responsabilité civile voire pénale de son employeur et n'a pas exécuté loyalement

son contrat de travail.

10. L'arrêt ajoute que ce grief n'est pas lié à l'état de grossesse mais au seul fait d'avoir sciemment omis d'en informer son employeur alors que les circonstances de son poste de travail rendaient cette information nécessaire pour permettre de protéger sa santé.

11. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette la demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire, l'arrêt rendu le 24 octobre 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Besançon ;

Condamne la société Synthecob aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Synthecob à payer à Mme [T] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le trois juin deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (2422719_AVIS.PDF - 305 KB)

Rapport complémentaire du conseiller

TÉLÉCHARGER (2422719_RAPPORTCOMP.PDF - 206 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de dijon
24 octobre 2024 (n°22/00693)

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 03-06-2026
- Cour d'appel de Dijon 24-10-2024